

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

#### 6.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian terhadap hipotesis, maka dapat disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Cibaliung Sumberdaya (PTCSD) sebagai berikut:

1. **Budaya Perusahaan** berpengaruh tidak signifikan terhadap **Kinerja Perusahaan**. Hal itu diartikan bahwa belum sepenuhnya budaya perusahaan dipahami dan diimplementasikan oleh karyawan, khususnya pada dimensi *memberikan perhatian terhadap hasil kerja, bukan hanya semata kepada teknik dan proses yang digunakan*. Dimensi tersebut berpengaruh dalam pencapaian target kinerja perusahaan.
2. **Gaya Kepemimpinan** berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Perusahaan**. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang mendikte cara kerja karyawan, membuat keputusan satu arah dan membatasi partisipasi karyawan, efektif digunakan untuk pencapaian target kinerja perusahaan berupa target produksi dengan menjaga keselamatan kerja serta menjaga dampak terhadap lingkungan, serta dapat meningkatkan kemampuan perusahaan mengikuti standar kualitas kerja, mencapai waktu proses kerja yang ditetapkan, serta

mampu melakukan evaluasi terhadap efisiensi kerja karyawan. Hal itu karena PTCS D sebagai perusahaan tambang bawah tanah (*underground mine*), dalam melakukan produksi harus mematuhi peraturan perundangan pemerintah yang berlaku secara ketat untuk bidang keselamatan kerja serta bidang dampak lingkungan.

## 6.2. Rekomendasi

Dari hasil penelitian dan kesimpulan seperti yang disebutkan sebelumnya, beberapa rekomendasi / saran yang dapat penulis sampaikan berkaitan dengan membangun strategi kinerja perusahaan kedepannya agar dapat dicapai secara berkesinambungan, yaitu antara lain:

1. **Budaya Perusahaan** yang saat ini memiliki pengaruh tidak *significant* terhadap kinerja perusahaan, khususnya pada dimensi orientasi hasil (*outcome orientation*); *perlunya karyawan memberikan perhatian terhadap hasil kerja, bukan semata hanya perhatian kepada teknik dan proses yang digunakan*. Untuk itu perusahaan melalui program kerjanya harus dapat meningkatkan pemahaman karyawan terhadap nilai-nilai budaya PTCS D yang dianut berupa: Integritas, Proaktif, Kerja Tim, Peduli, Kompeten dan Disiplin Waktu, dan memonitor tingkat pemahaman karyawan secara periodik setahun sekali.
2. **Gaya Kepemimpinan** memiliki pengaruh *significant* terhadap kinerja perusahaan khususnya pada dimensi gaya kepemimpinan

autokrasi. Hal ini masih dapat terus diterapkan, mengingat industri tambang bawah tanah memerlukan suatu gaya kepemimpinan yang dapat memastikan pencapaian target operasional perusahaan bersamaan dengan pencapaian target keselamatan kerja dan target pengendalian dampak lingkungan. Selain itu, dengan melaksanakan gaya kepemimpinan tersebut, perusahaan harus meningkatkan kemampuan memenuhi standar kualitas kerja melalui sistem manajemen ISO 9001, ISO 14001 & OHSAS 18001 yang telah diterapkan selama ini secara berkesinambungan. Perusahaan harus melakukan efisiensi dengan melakukan perbaikan terhadap pencapaian waktu proses kerja, dan melakukan evaluasi efisiensi kerja secara berkelanjutan.

3. Secara bersama-sama budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan agar disosialisasikan untuk dipahami, diimplementasikan dan dimonitor tingkat pemahaman karyawan secara periodik dan dimasukkan pada program kerja perusahaan, sehingga hal tersebut dapat lebih meningkatkan kinerja perusahaan secara konkret di masa mendatang.
4. Mengingat terdapatnya keterbatasan dalam penelitian ini, maka penulis menyarankan agar penelitian mendatang dapat meneruskan penelitian ini dengan menggunakan rancangan model variabel baru yang lebih kompleks, sehingga diharapkan dapat ditemukan variabel serta dimensi baru lainnya yang dapat memberikan hasil lebih

optimal untuk diimplementasikan, khususnya untuk industri pertambangan bawah tanah dan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan.

